

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL PROVINSI KOTA YOGYAKARTA BIDANG OPERASIONAL

Sugeng Widodo

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: sugengwidodo1193@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe: (1) the influence of transformational leadership on job satisfaction; (2) the effect of compensation on job satisfaction; (3) the influence of work motivation on job satisfaction; (4) the influence of transformational leadership, compensation and work motivation together on job satisfaction. This research is a quantitative research. The population in this study are employees of "Yogyakarta Province Social Service Department Operational Section". The sample of the study was 46 employees. Data collection was done by using questionnaire method. Data analysis technique used is regression technique supported by T test, path analysis test and classical assumption test with SPSS 20.00 for windows application. The result of data analysis with significance 0,05 shows that there is no positive and significant influence between transformational leadership to job satisfaction. There is no positive and significant influence between compensation on job satisfaction. There is a positive and significant influence between work motivation on job satisfaction. And There is a positive and significant influence of transformational leadership, compensation and work motivation on job satisfaction at employees at the Yogyakarta Provincial Social Office of Operational Section.

Keywords: *Transformational Leadership, Compensation, Work Motivation and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, hal ini dimaksudkan apabila seorang karyawan merasa penerimaan jasa kerja dan imbalan yang di terima sesuai maka karyawan akan merasakan kepuasan dasarnya Purwanto dan Wahyudin (2011:2) dalam Emed (2016:34). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012:210).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Menurut Usman (2009:278) menyatakan bahwa manusia pada hakekatnya adalah pemimpin dan setiap

manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani oleh bawahannya.

Kompensasi

Kompensasi juga harus mempengaruhi aspek lain untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Suatu kompensasi menurut Cascio (1993:225) dalam Emed (2016:81) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan 2008: 95) dan (Mangkunegara 2008: 98), menjabarkan motivasi adalah persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Menurut (Duric, dalam Emed Taryaman, 2016:10). Kepemimpinan juga berpengaruh penting terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Seperti pendapat Maryama, Hitam, Torsiman, and Balakrishnan dalam buku Emed Taryaman (2016:16), bahwa pengaruh ideal dimana bawahan percaya dan akan terikat secara emosional dengan pimpinan, disini pimpinan menjadi model dan berperilaku membesarkan hati dengan memberi kepercayaan, penghargaan dan percaya diri, "*Inspirational Motivation*". Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, hal ini dimaksudkan apabila seorang karyawan merasa penerimaan jasa kerja dan imbalan yang di terima sesuai maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja

H1: pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi sebagai penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Hadari Nawawi 2005: 315). Tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu aspek lain untuk meningkatkan motivasi bekerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, Hadari Nawawi (2005: 315) menjabarkan kompensasi sebagai penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkannya terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dimaksudkan untuk merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seorang pegawai sebagai motivasi dalam bekerja. Dengan kata lain kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai bentuk kepedulian perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

H2: pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

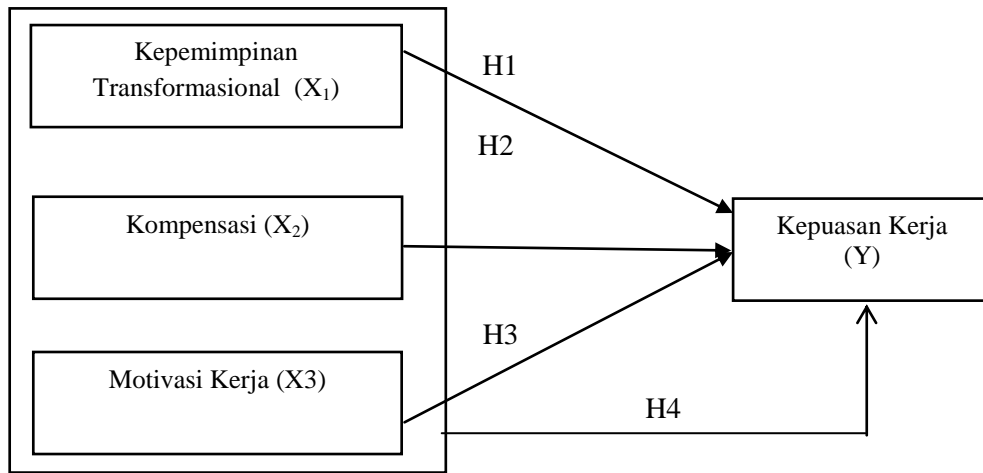
Secara umum motivasi kerja adalah perasaan penggerak kemauan untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2008: 95) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai dan Mangkunegara (2008: 98), memjabarkan motivasi adalah persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan di sebuah organisasi karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motif dapat diartikan sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Termotivasinya seorang karyawan dalam bekerja, dengan apa yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya didalam pekerjaannya. Sebab, motivasi merupakan salah satu pengaruh yang dapat mempengaruhi karyawan agar lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga saat motivasi karyawan tercapai maka akan berpengaruh pada kepuasan karyawan tersebut.

H3: pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seperti pendapat Maryama, Hitam, Torsiman, dan Balakrishnan dalam buku Emed Taryaman (2016:16), bahwa pengaruh ideal dimana bawahan percaya kepada pemimpin dan akan terikat secara emosional dengan pimpinan, disini pimpinan menjadi model dan berperilaku membesarkan hati dengan memberi kepercayaan, penghargaan dan percaya diri, "*Inspirational Motivation*". Bahwa pengaruh pemimpin yang ideal dimana bawahan percaya kepada pemimpin dan akan terikat secara emosional yang terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, hal ini dimaksudkan apabila seorang karyawan merasa penerimaan jasa kerja dan imbalan (kompensasi), yang di terima sesuai makan karyawan akan merasakan kepuasan (Purwanto dan Wahyudin 2011:2) dalam Emed (2016:34). Menurut Hasibuan (2008:257), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Namun untuk menciptakan kepuasan tidaklah mudah, ada beberapa faktor yang turut serta mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja, dari banyaknya faktor diantaranya yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan pemberian kompensasi.

H4 : pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan



Gambar: Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Sifat penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif Sugiyono (2012:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel Independen

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2010:263), Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional, dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis dan ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian

berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Kompensasi

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian mengacu pada pendapat Simamora (2009:445), sebagai berikut.

1. Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan Insentif dan tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

3. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:152-154), indikator-indikator motivasi kerja meliputi antara lain teori kebutuhan *Maslow* sebagai berikut

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, tempat tinggal, pakaian, dan udara untuk bernafas.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan social

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang optimal dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2010: 860) secara teoritis faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan.
2. Organisasi dan manajemen
Kepatuhan karyawan dalam mengikuti instuksi atasan dan mengikuti peraturan organisasi.
3. Kesempatan untuk maju
Ada kesempatan untuk di promosikan naik jabatan.
4. Rekan kerja
Rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial yang merupakan hubungan antara pegawai lainya dan atasan.
5. Kondisi pekerjaan
Pekerjaan yang di terima oleh karyawan sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur* (SOP).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Sosial Bagian Operasional Di Kota Yogyakarta yang berjumlah 46 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang merupakan teknik pengumpulan data yang ditempuh dengan cara mengumpulkan informasi-informasi yang dibutuhkan dari seluruh unit populasi yang berhubungan, yang terdapat dalam populasi. Sensus merupakan kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki kadar ilmiah cenderung lebih tinggi dibandingkan teknik-teknik lainnya (Wiyono, 2011:134). Dengan mempertimbangkan efesiensi dan efektivitas, teknik sensus ini dilakukan apabila data populasi relatif tidak terlalu besar apabila data populasinya besar, maka akan banyak membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya. Dengan pernyataan ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang karyawan, maka penulis mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 46 orang karyawan Dinas Sosial Provinsi Bagian Operasional Di Kota Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,211 yang nilainya lebih besar daripada 0,05. Hal ini secara keseluruhan dari dua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, dengan demikian model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5,727	3,718		1,540	,131
KT	,098	,455	,090	,215	,831
MK	,206	,195	,173	1,055	,297
K	,525	,491	,466	1,069	,291

Dari tabel dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 0,090KT + 0,173MK + 0,466K$$

Pembahasan

H1 : Kepemimpinan Transformasional Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta Bagian Operasional. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($0,215 < 1,68107$), dengan nilai probabilitas ($0,831$) lebih besar dari taraf signifikan $0,05$ dengan demikian, artinya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta pada Bagian Operasional.

H2: Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta Bagian Operasional, setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,055 < 1,68107$), dengan nilai probabilitas ($0,297$) lebih besar dari taraf signifikan $0,05$ dengan demikian, hipotesis dua ditolak.

H3: Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta Bagian Operasional, setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,069 < 1,68107$), dengan nilai probabilitas ($0,291$), lebih besar dari taraf signifikan $0,05$ dengan demikian, artinya motivasi kerja karyawan yang dimiliki karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta Bagian Operasional belum dalam kategori baik.

H4: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta Bagian Operasional. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis pada bab IV sebelumnya, maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Tetapi tidak signifikan hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($0,215 < 1,68107$), dengan nilai probabilitas ($0,831$) lebih besar dari taraf signifikan $0,05$.
2. Ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tetapi tidak signifikan setelah di lakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1,055 < 1,68107$), dengan nilai probabilitas ($0,297$) lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$.
3. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Tetapi tidak signifikan setelah di lakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1,069 < 1,68107$), dengan nilai probabilitas ($0,291$), lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$.
4. Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Kota Yogyakarta Bagian Operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Annisa Rahmawati¹ Dan Rani Rumita (2010), berjudul “*Analisis Pengaruh Motivasi, Reward Dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT Indotama Omicron Kahar* ejournal3.undip.ac.id 6,8, 2015.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang & Danang. 2010. *Manajemen Operasional*. Cet.1. CAPS, Yogyakarta
- Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita Dan Leonardo Budi Hasiholan (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laudry Elephant*. jurnal.unpand.ac.id 16,3, 2015.
- Google. Dinsos. 05 Desember 2017. <https://id.dinsos.jogjaprov.go.id/profil-dinas-sosial-diy-2017>
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.

- Hasibuan. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,
- Maineldi, et all. 2014. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. Universitas Riau, Sumatera. Vol. 1, No. 2.
- Mondiani Tria. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang”. www.e-jurnal.com.
- Ngatemin Wanti Dan Arumwanti (2012) *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. jurnal.umsu.ac.id 2,9,2012
- Risambessy Aghustina, Swasto Bambang, Thoyib Armanu dan Astuti Siti Endang., 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Burnout terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Vol. 9, No. 3. <https://ojs.unud.ac.id>
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. Pren hall Indo.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada instansi*. Yogyakarta: Deepublish, edisi pertama.
- Veithzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vivi Ariyani 2009 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dosen Pada Universitas Yang Berada Di Kota Madiun* <https://jurnafis.untan.ac.id/>. 4,9, 2016.
- Wiyono, Gendro, 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat SPSS 17.0 & Smart PLS 20*. STM YKPN. Yogyakarta
- Yusron Rozzaid, Toni Herlambang Dan Anggun Meyrista Devi pada tahun 2015 *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwang* <https://e-journal.unwiku.ac.id>. 2017